

Направления развития социального менеджмента как ключевого фактора успешности организации

Дмитриева М.А., Дунаевский С.В.

Социальный менеджмент организации играет важную роль в современном бизнесе, поскольку он объединяет в себе аспекты управления персоналом и развития социальной структуры предприятия. Этот вид менеджмента направлен на создание благоприятной рабочей атмосферы, укрепление корпоративной культуры и повышение уровня удовлетворенности сотрудников.

Сущность социального менеджмента заключается в том, что он стремится не только эффективно распределять ресурсы и контролировать процессы, но также выстраивать партнерские отношения между руководством и персоналом. В результате правильно организованного социального менеджмента достигается не только повышение производительности труда, но и создание условий для роста мотивации сотрудников и формирования единой команды.

В статье охарактеризованы современные направления социального менеджмента как ключевого фактора успешности организации.

Практическая ценность углубленного изучения социального менеджмента как определяющего элемента организационной эффективности состоит в формировании инновационных подходов к руководству коллективами. Исследования в данной области открывают перспективы создания адаптивных управленческих моделей, способных оперативно реагировать на трансформации внешней и внутренней среды.

для цитирования

ГОСТ 7.1–2003

Дмитриева М.А., Дунаевский С.В. Направления развития социального менеджмента как ключевого фактора успешности организации // Дискуссия. — 2025. — № 7(140). — С. 227–233.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Социальный менеджмент, организация, фактор успешности, направления развития.

Directions of development of social management as a key factor of success of the organization

Dmitrieva M.A., Dunaevsky S.V.

Social management of an organization plays an important role in modern business, since it combines aspects of personnel management and development of the social structure of the enterprise. This type of management is aimed at creating a favorable working atmosphere, strengthening corporate culture and increasing employee satisfaction.

The essence of social management is that it seeks not only to effectively allocate resources and control processes, but also to build partnerships between management and personnel. As a result of properly organized social management, not only increased labor productivity is achieved, but also the creation of conditions for the growth of employee motivation and the formation of a unified team.

The article describes modern trends in social management as a key factor in the success of an organization.

The practical value of an in-depth study of social management as a determining element of organizational effectiveness lies in the formation of innovative approaches to team management. Research in this area opens up prospects for creating adaptive management models that can quickly respond to transformations in the external and internal environment.

FOR CITATION

Dmitrieva M.A., Dunaevsky S.V. Directions of development of social management as a key factor of success of the organization. *Diskussiya [Discussion]*, 7(140), 227–233.

APA

KEYWORDS

Social management, organization, success factor, development directions.

ВВЕДЕНИЕ

Социальный менеджмент организации является важным аспектом ее деятельности, направленным на создание условий для эффективного взаимодействия с различными сторонами: сотрудниками, клиентами, партнерами и обществом в целом. Введение в социальный менеджмент позволяет понять принципы формирования и реализации социальной политики организации, включая управление взаимоотношениями, участием в социально значимых проектах, развитием

корпоративной культуры и ответственности перед обществом.

Основные принципы социального менеджмента организации определяются целями управления человеческими ресурсами и развитием коллектива. Первым принципом является гармонизация интересов работников и организации с целью повышения общей производительности труда. Важно также учитывать индивидуальные потребности сотрудников, чтобы обеспечить их мотивацию и удовлетворенность работой.

Доверие и открытость в отношениях между руководством и персоналом также играют ключевую роль в эффективном социальном менеджменте. Кроме того, принцип уважения и поддержки разнообразия в коллективе способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы и повышению доверия. Наконец, принцип непрерывного обучения и развития персонала помогает организации постоянно совершенствоваться и адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке [1, с. 643].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В современном мире анализ эволюционных процессов в сфере социального управления организациями требует глубокого системного подхода. Интеграция различных научных дисциплин становится необходимым условием для полноценного понимания трансформаций в данной области.

Аналитический аппарат исследования социального управления включает в себя многоуровневый сравнительный анализ, позволяющий выявлять общие и специфические тенденции в различных организационных структурах. Герменевтический подход обеспечивает глубинное понимание смыслов и контекстов управленческих решений, а феноменологическая редукция способствует выделению сущностных характеристик проблемных зон в развитии социального менеджмента.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Эффективность социального менеджмента организации играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития и процветания компании. Для повышения эффективности социального менеджмента учитывать показатели, такие как

уровень удовлетворенности сотрудников, уровень вовлеченности персонала в жизнь организации, уровень коммуникации и доверия в коллективе. Эти показатели позволят руководству оценить эффективность социального менеджмента и внести необходимые коррективы для улучшения работы организации [2, с. 231].

Некоторые показатели, которые используются для оценки эффективности социального менеджмента в организации, отражены на рисунке 1.

Таким образом, социальный менеджмент, выступая ключевым фактором формирования корпоративной культуры, требует систематического анализа и измерения достигаемых результатов. Без регулярного мониторинга эффективности социальных инициатив невозможно определить их реальное воздействие на организационные процессы и климат в коллективе. Интегрированная оценка социального управления позволяет выявить скрытые резервы повышения производительности и лояльности персонала.

Современные методики оценки социальных показателей дают возможность трансформировать качественные характеристики в измеримые параметры. Это принципиально важно для обоснования инвестиций в человеческий капитал перед акционерами и руководством. Системное изучение эффективности социальных программ обеспечивает базис для принятия стратегических решений, затрагивающих все уровни организационной структуры [3, с. 3891].

Таким образом, императив оценки результативности социального менеджмента в организациях продиктован не только этическими

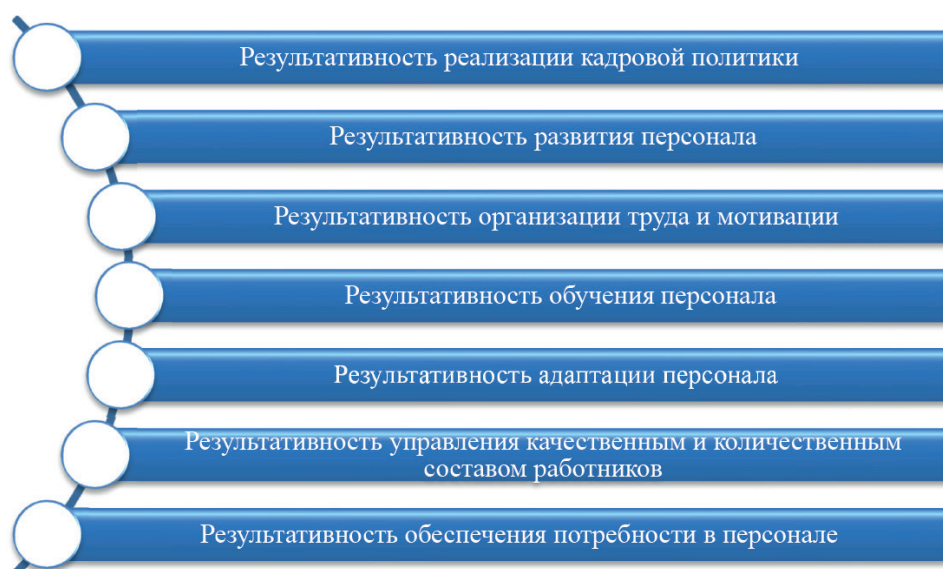


Рисунок 1. Показатели оценки эффективности социального менеджмента в организации

соображениями, но и прагматичными бизнес-интересами. Компании, внедряющие передовые практики в этой области, демонстрируют значительное улучшение финансовых показателей и устойчивость в периоды экономической турбулентности.

В современном мире бизнеса всё большее значение приобретает человеческий фактор. Организации сталкиваются с множеством вызовов при внедрении эффективных систем социального менеджмента. Успешное функционирование любого предприятия напрямую зависит от качества управления социальными процессами внутри коллектива.

Ключевым препятствием для развития социального менеджмента становится отсутствие интегрированного подхода к управлению человеческими ресурсами. Многие руководители по-прежнему рассматривают персонал исключительно как инструмент достижения экономических целей, игнорируя социально-психологические аспекты. Такая узость мышления приводит к снижению мотивации сотрудников и высокой текучести кадров [4, с. 1015].

Недостаточная квалификация управленческого персонала в области социальной психологии представляет собой еще одну существенную проблему. Руководители среднего звена часто не обладают необходимыми компетенциями для эффективного разрешения конфликтов и созда-

ния благоприятного психологического климата в коллективе. Инвестиции в обучение менеджеров социальным навыкам остаются недооцененными во многих организациях.

Отсутствие четких критериев оценки эффективности социального менеджмента существенно затрудняет его внедрение. В отличие от финансовых показателей, результаты социального управления сложно измерить количественно, что приводит к недостаточному вниманию к этой сфере со стороны высшего руководства. Разработка релевантных метрик социального благополучия организации представляется необходимым шагом для преодоления данного барьера.

Глобализация и цифровизация бизнес-процессов создают дополнительные вызовы для социального менеджмента. Управление удаленными командами требует новых подходов к поддержанию корпоративной культуры и командного духа. Виртуальные коммуникации не могут полностью заменить личное общение, что усложняет процессы социальной интеграции и формирования доверия между сотрудниками [5, с. 1003].

На рисунке 2 обозначены основные проблемы развития социального менеджмента организации.

Для преодоления указанных проблем организациям необходимо разрабатывать комплексные стратегии развития социального менеджмента с учетом своей специфики и корпоративной культуры. Только системный подход, объединяющий

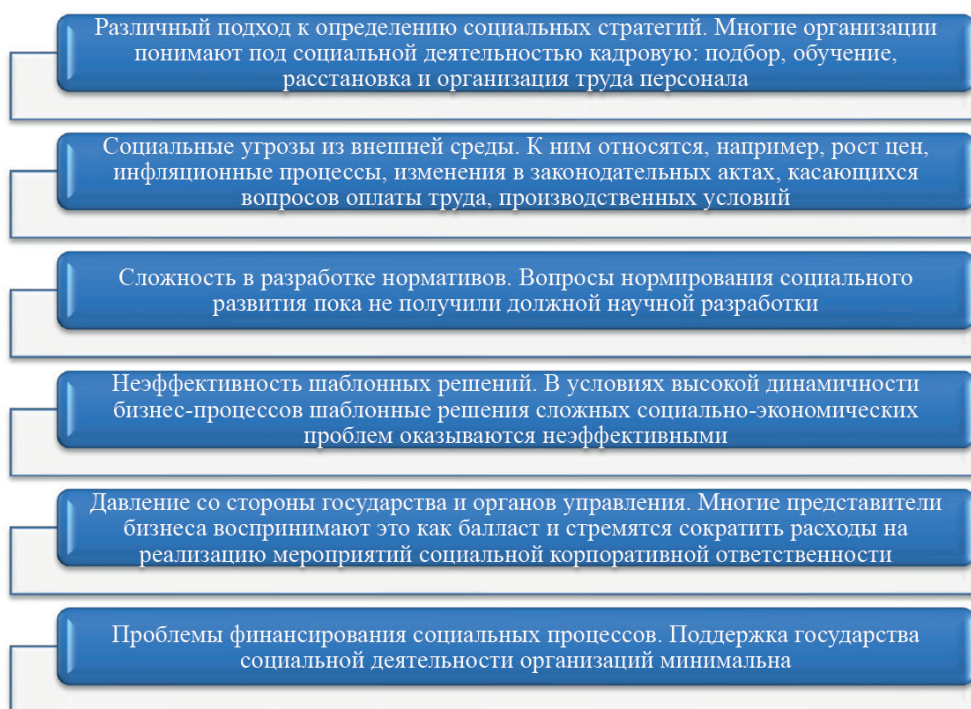


Рисунок 2. Проблемы развития социального менеджмента в организации

технологические, организационные и человеческие аспекты, способен обеспечить устойчивое развитие социального капитала организации в долгосрочной перспективе.

Анализ социального менеджмента предоставляет организациям инструментарий для развития корпоративной культуры, основанной на принципах взаимоуважения и командной синергии. Многочисленные практические наработки в этом направлении позволяют существенно повысить конкурентоспособность компаний в условиях глобализации и цифровизации экономики. При этом комплексный подход к социальному управлению способствует не только оптимизации бизнес-процессов, но и росту социальной ответственности предпринимательства [6].

В настоящее время традиционные парадигмы менеджмента уступают место интегрированным подходам, где человеческий капитал становится центральным элементом стратегического планирования.

Социальный менеджмент, изначально воспринимавшийся как второстепенное направление, сегодня трансформируется в фундаментальный драйвер организационного развития. Ключевые тенденции его эволюции включают цифровизацию социальных взаимодействий, персонализацию управленческих практик и внедрение инклюзивных моделей принятия решений.

Особую значимость приобретает интеграция принципов устойчивого развития в социальный

менеджмент. Компании, имплементирующие ESG-критерии (экологические, социальные, управленческие) в свои операционные процессы, демонстрируют повышенную адаптивность к рыночным изменениям и укрепляют доверие стейкхолдеров [7, с. 88].

Формирование корпоративной культуры, основанной на ценностях сотрудничества и социальной ответственности, становится не просто этическим императивом, но и конкурентным преимуществом. Организации, инвестирующие в благополучие сотрудников и развитие местных сообществ, создают экосистему взаимной поддержки, способствующую долгосрочному процветанию.

Перспективные направления развития социального менеджмента включают применение поведенческой экономики для оптимизации мотивационных систем, внедрение технологий искусственного интеллекта для персонализированного обучения и развитие гибридных моделей организации труда, учитывающих индивидуальные потребности различных поколений сотрудников.

В эпоху глобальных вызовов социальный менеджмент становится не просто инструментом оптимизации внутренних процессов, но и механизмом формирования устойчивых экосистем, объединяющих бизнес, общество и окружающую среду в гармоничное целое [8, с. 126].

Некоторые направления развития социального управления как ключевого фактора успеха организации представлены на рисунке 3.

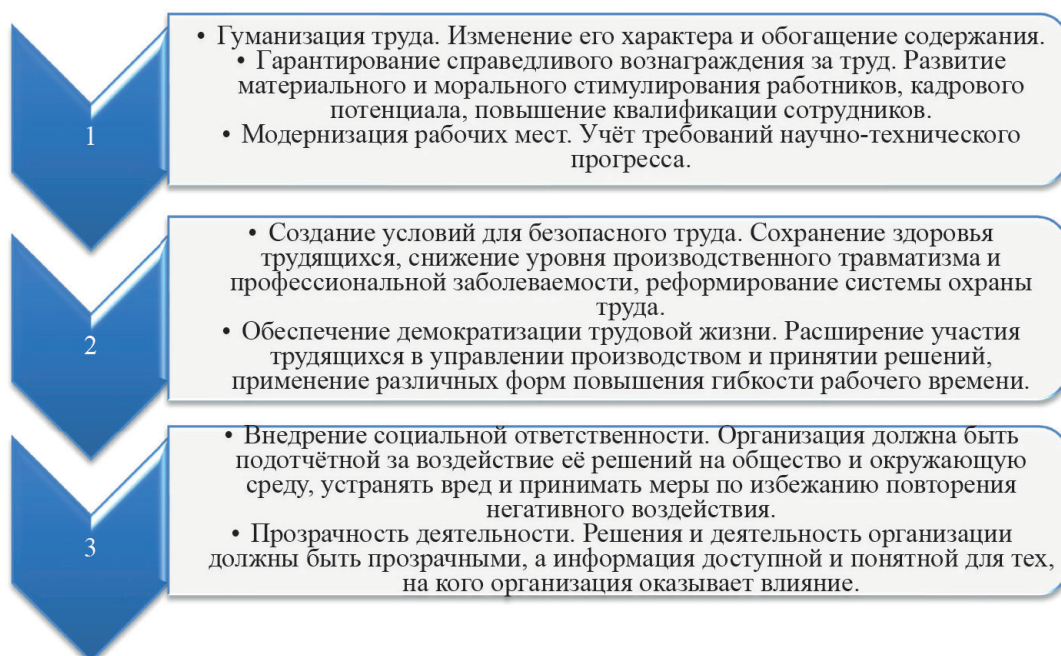


Рисунок 3. Направления развития социального управления как ключевого фактора успеха организации

Также следует отметить, что прикладная значимость исследований в области социального менеджмента выражается также в создании методологического базиса для построения устойчивых организационных структур, ориентированных на долгосрочное развитие и стабильность в условиях рыночной неопределенности [9, с. 183].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современной парадигме управления организациями всё более отчетливо прослеживается тенденция к гуманизации бизнес-процессов. Социальный менеджмент, некогда считавшийся второстепенным аспектом корпоративного управления, сегодня выходит на передовые позиции как детерминанта долгосрочной конкурентоспособности.

Трансформация традиционных подходов к управлению человеческими ресурсами привела к формированию принципиально новых концептуальных моделей организационного вза-

имодействия. Ключевые траектории эволюции социального менеджмента определяют не только внутрикорпоративный климат, но и потенциал адаптивности компании к турбулентным изменениям внешней среды [10, с. 259].

Исследования последних лет убедительно демонстрируют, что компании, инвестирующие в развитие социальных аспектов менеджмента, демонстрируют более высокие показатели операционной эффективности и лояльности стейкхолдеров. Этот феномен объясняется синергетическим эффектом от интеграции ценностно-ориентированного подхода в управленческие практики.

Таким образом, векторы развития социального менеджмента сегодня определяют не только гуманитарную составляющую бизнеса, но и становятся фундаментальным фактором организационного превосходства в высококонкурентной бизнес-среде.

Список литературы

1. Морозова, И. А. Совершенствование управления устойчивым развитием бизнеса в России на основе принципов социальной и экологической ответственности с помощью ESG-менеджмента / И. А. Морозова, А. И. Сметанин, А. С. Сметанин // *Лидерство и менеджмент*. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 643-656.
2. Клейнер, Г. Б. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент – путь к менеджменту XXI века // *Российский журнал менеджмента*. – 2018. – Т. 16. – № 2. – С. 231-252.
3. Макаров, И. Н., Евсин, М. Ю., Шаповалова, И. Б., Арутюнян, В. А. ESG-менеджмент: устойчивое развитие как фактор стратегического успеха компании // *Креативная экономика*. – 2022. – Т. 16. – № 10. – С. 3891-3900.
4. Осипов, В. А., Красова, Е. В., Вичковский, Н. А. Современные подходы к стратегическому управлению на предприятии в условиях неопределенности // *Лидерство и менеджмент*. – 2022. – Т. 9. – № 4. – С. 1015-1032.
5. Столяров, Н. О. Роль организационной культуры в развитии экосистем современных компаний // *Лидерство и менеджмент*. – 2022. – Т. 9. – № 4. – С. 1003-1014.
6. *Рейтинг российских компаний ESG 2023 по состоянию на 01.02.2023.* – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/ (дата обращения: 09.09.2025).
7. Лян, Ю., Ли, М. Дж., Юнг, Дж. С. Динамические способности и стратегия ESG для устойчивого управления эффективностью // *Рубежи психологии*. – 2022. – № 13. – С. 88-89. – Doi: 10.3389/fpsyg.2022.887776.
8. Молчанов, И. Н., Степанова, Н. С. Стратегия корпоративной социальной ответственности и финансовые результаты российских компаний // В сборнике: *Современные тенденции развития науки и образования: Теория и практика. Материалы I Международной научно-практической конференции*. – 2022. – С. 126-131.
9. Попкова, Е. Г., Соловьев, А. А., Сметанин, А. А. ESG-менеджмент качества в цифровом бизнесе России с опорой на ответственное инновации и институты информационного общества // *На страже экономики*. – 2023. – № 1. – С. 183-184.
10. Рубцов, А. В., Мамаева, С. В., Киргизова, Е. В., Лукин, Ю. Л., Шмутьская, Л. С., Мальцева, М. В. Понятие ответственного менеджмента в контексте тенденций экономики замкнутого цикла // *Российский экономический интернет-журнал*. – 2021. – № 3. – С. 259-263.

References

1. Morozova, I. A. Improving the management of sustainable business development in Russia based on the principles of social and environmental responsibility with the help of ESG management / I. A. Morozova, A. I. Smetanina, A. S. Smetanin // *Leadership and Management*. – 2023. – Vol. 10, № 2. – Pp. 643-656.
2. Kleiner, G. B. Humanistic management, social management, systems management – the path to the management of the XXI century // *Russian journal of management*. – 2018. – Vol. 16. – № 2. – Pp. 231-252.
3. Makarov, I. N., Evsin, M. Yu., Shapovalova, I. B., Arutyunyan, V. A. ESG management: sustainable development as a factor in the strategic success of the company // *Creative economy*. – 2022. – Vol. 16. – № 10. – Pp. 3891-3900.
4. Osipov, V. A., Krasova, E. V., Vichkovsky, N. A. Modern approaches to strategic management at the enterprise in conditions of uncertainty // *Leadership and Management*. – 2022. – Vol. 9. – № 4. – Pp. 1015-1032.
5. Stolyarov, N. O. The role of organizational culture in the development of ecosystems of modern companies // *Leadership*

- and Management. – 2022. – Vol. 9. – № 4. – Pp. 1003-1014.
6. *ESG Ranking of Russian Companies 2023 as of 01.02.2023.* – [Electronic resource]. – Access mode: https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/ (access date: 09.09.2025).
 7. *Liang, Y., Lee, M. J., Jung, J. S.* Dynamic Capabilities and an ESG Strategy for Sustainable Management Performance // *Frontiers in Psychology.* – 2022. – № 13. – Pp. 88-89. – Doi: 10.3389/fpsyg.2022.887776.
 8. *Molchanov, I. N., Stepanova, N. S.* Corporate Social Responsibility Strategy and Financial Performance of Russian Companies // In the collection: *Modern Trends in the Development of Science and Education: Theory and Practice. Proceedings of the I International Scientific and Practical Conference.* – 2022. – Pp. 126-131.
 9. *Popkova, E. G., Soloviev, A. A., Smetanin, A. A.* ESG quality management in the digital business of Russia based on responsible innovation and institutions of the information society // *On guard of the economy.* – 2023. – № 1. – Pp. 183-184.
 10. *Rubtsov, A. V., Mamaeva, S. V., Kirgizova, E. V., Lukin, Yu. L., Shmul'skaya, L. S., Maltseva, M. V.* The concept of responsible management in the context of circular economy trends // *Russian Economic Internet Journal.* – 2021. – № 3. – Pp. 259-263.

Информация об авторах

Дмитриева М.А., кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой «Психологии и педагогики» Московского университета им. С. Ю. Витте, филиал в г. Ростове-на-Дону (г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация).

Дунаевский С.В., старший преподаватель кафедры «Психологии и педагогики» Московского университета им. С. Ю. Витте, филиал в г. Ростове-на-Дону (г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация).

© Дмитриева М.А., Дунаевский С.В., 2025.

Information about the authors

Dmitrieva M.A., Ph.D. in psychology, Associate Professor, Head of the Department of Psychology and Pedagogy of the Witte Moscow University, branch in the Rostov-on-Don (Rostov-on-Don, Russian Federation).

Dunaevsky S.V., Senior Lecturer at the Department of Psychology and Pedagogy of the Witte Moscow University, branch in the Rostov-on-Don (Rostov-on-Don, Russian Federation).

© Dmitrieva M.A., Dunaevsky S.V., 2025.